

Ez a dokumentum kizárólag tájékoztató jellegű, az intézmények semmiféle felelősséget nem vállalnak a tartalmáért

► **B**

**A TANÁCS 2001/23/EK IRÁNYELVE**

**(2001. március 12.)**

**a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről**

(HL L 82., 2001.3.22., 16. o.)

Módosította:

Hivatalos Lap

	Szám	Oldal	Dátum
► <b><u>M1</u></b> Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2015/1794 irányelve (2015. október 6.)	L 263	1	2015.10.8.



**A TANÁCS 2001/23/EK IRÁNYELVE**

**(2001. március 12.)**

**a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 94. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére <sup>(1)</sup>,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére <sup>(2)</sup>,

mivel:

- (1) A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv <sup>(3)</sup> jelentősen módosult <sup>(4)</sup>. Az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében ezért azt kodifikálni kell.
- (2) A gazdasági fejlődés következtében mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, a vállalkozások és az üzletek, valamint ezek részeinek szerződés alapján vagy egyesülés útján más munkáltatókhoz történő átruházásával.
- (3) Szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.
- (4) Továbbra is fennállnak e téren a tagállamok közti különbségek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.
- (5) Az 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta („Szociális Charta”) a 7., 17. és 18. pontjában kimondja, hogy: „A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkenések eljárásaira és a csőd eljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.”

<sup>(1)</sup> 2000. október 25-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

<sup>(2)</sup> HL C 367., 2000.12.20., 21. o.

<sup>(3)</sup> HL L 61., 1977.3.5., 26. o.

<sup>(4)</sup> Lásd az I. melléklet, A. részt.

**▼B**

- (6) A Tanács 1977-ben elfogadta a 77/187/EGK irányelvet a vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítésének előmozdításáról a munkavállalói jogok védelmének biztosítása érdekében, előírva azt, hogy az átruházásban részt vevő felek a munkavállalók képviselőit megfelelő időben tájékoztassák és velük konzultálnak.
- (7) A 77/187/EGK irányelv a belső piac hatásainak, a tagállamoknak a gazdasági nehézségekkel küszködő vállalatok megmentését célzó törvényalkotási irányvonalának, az Európai Közösségek Bírósága esetjogának, a csoportos létszámesökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv<sup>(1)</sup> és a tagállamokban már hatályban lévő jogszabályoknak a fényében került módosításra.
- (8) A jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása a Bíróság esetjogának fényében. Ez azonban nem változtatta meg a Bíróságnak a 77/187/EGK irányelv hatályára vonatkozó értelmezését.
- (9) A Szociális Charta elismeri a küzdelmet a megkülönböztetés minden formája, különösen a nemen, a bőrszínen, a faji származáson, a véleményen és világnézetben alapuló megkülönböztetés ellen.
- (10) Ezen irányelvet az I. melléklet B. részében meghatározott határidők sérelme nélkül kell alkalmazni, amely időpontokig a tagállamoknak meg kell felelniük a 77/187/EGK irányelvnek és az azt módosító jogszabálynak,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

**Az irányelv hatálya és fogalommeghatározásai**

*1. cikk*

- (1) a) Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén.
- b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában, ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.

<sup>(1)</sup> HL L 48., 1975.2.22., 29. o. Az irányelv helyébe a 98/59/EK irányelv (HL L 225., 1998.8.12., 16. o.) lépett.

**▼B**

c) Ezen irányelvet kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül az ezen irányelv szerinti átruházásnak.

(2) Ezt az irányelvet abban az esetben és annyiban kell alkalmazni, amennyiben az átruházásra kerülő vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen található.

**▼M1**

(3) Ezt az irányelvet kell alkalmazni a tengerjáró hajók olyan átruházása esetén, amely valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része (1) és (2) bekezdés szerinti átruházásának a részét képezi, feltéve, hogy a kedvezményezett a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen található, illetve az átruházott vállalkozás, üzlet, illetve a vállalkozás vagy üzlet átruházott része továbbra is a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen marad.

Ez az irányelv nem alkalmazandó abban az esetben, ha az átruházás tárgya kizárólag egy vagy több tengerjáró hajó.

**▼B***2. cikk*

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) átadó: minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

b) kedvezményezett: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;

c) a munkavállalók képviselői és a kapcsolódó kifejezések a nemzeti jogszabályok és gyakorlat alapján a munkavállalók képviselőit jelentik;

d) a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek.

(2) Ezt az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

**▼B**

A tagállamok azonban nem zárnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

- a) a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma;
- b) a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerőkölcsönzésre irányuló munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv <sup>(1)</sup> 1. cikkének (1) bekezdése értelmében; vagy
- c) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.

## II. FEJEZET

**A munkavállalók jogainak védelme**

## 3. cikk

(1) Az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az átadó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

(2) A tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az átadó a kedvezményezettet tájékoztassa minden, ezen cikk alapján a kedvezményezett részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

<sup>(1)</sup> HL L 206., 1991.7.29., 19. o.

**▼B**

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

- (4) a) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és (3) bekezdést nem kell alkalmazni a munkavállalóknak az öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói ellátásokra vonatkozó jogára a tagállamok jogszabályilag előírt szociális biztonsági rendszereinek keretén kívüli, kiegészítő vállalati vagy vállalatközi nyugdíjrendszerekben.
- b) A tagállamoknak még abban az esetben is, ha az a) albekezdésnek megfelelően nem rendelik el az (1) és (3) bekezdés alkalmazását az ilyen jogok tekintetében, olyan intézkedéseket kell elfogadniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és az átadó vállalkozásban már nem alkalmazott személyek érdekeinek védelmét az átruházás időpontjában azon jogok tekintetében, amelyek részükre azonnali vagy jövőbeli jogcímet nyújtanak öregségi ellátásra, ideértve a hozzátartozói ellátásokat is az a) albekezdésben említett kiegészítő nyugdíjrendszerek keretében.

*4. cikk*

(1) A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az első albekezdés nem alkalmazható a munkavállalók olyan meghatározott kategóriáira, amelyekre az elbocsátás elleni védelem tekintetében nem vonatkozik a tagállamok törvénye és gyakorlata.

(2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terheli a felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.

*5. cikk*

(1) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, a 3. és a 4. cikk nem vonatkozik egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének olyan átruházására, amelyben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetésképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult, és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik.

(2) Amennyiben a 3. és a 4. cikket egy, az átadó tekintetében indított, fizetésképtelenségi eljárás alatt történő átruházásra kell alkalmazni (függetlenül attól, hogy az eljárást az átadó vagyonának felszámolása céljából indították vagy sem), és az ilyen eljárás az illetékes hatóság (illetve a nemzeti jog által meghatározott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállam rendelkezhet úgy, hogy:

**▼B**

a) tekintet nélkül a 3. cikk (1) bekezdésére, az átadónak valamely munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő és az átruházást vagy a fizetéseképtelenségi eljárás megindítását megelőzően esedékesse váló tartozásai nem szállnak át a kedvezményezettre abban az esetben, ha az ilyen eljárás a tagállam jogrendszere szerint legalább olyan szintű védelmet nyújt, mint amelyet a munkáltató fizetéseképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1980. október 20-i 80/987/EGK tanácsi irányelv<sup>(1)</sup> által szabályozott esetekben biztosítanak; vagy rendelkezhet úgy, hogy

b) egyrészt a kedvezményezett és az átadó, illetve az átadó feladatait gyakorló személy vagy személyek, másrészt pedig a munkavállalók képviselői megállapodhatnak a hatályos jogszabályok és a gyakorlat által megengedett keretek között a munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatásáról a munkahelyek védelme érdekében a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része fennmaradásának biztosításával.

(3) A tagállam alkalmazhatja a (20) bekezdés b) pontját olyan átruházás esetén, ahol az átadó a nemzeti jog által meghatározott komoly gazdasági válsághelyzetben van, feltéve hogy ezt a válsághelyzetet az illetékes hatóság állapította meg és lehetőség van ennek bírói felülvizglatára, és abban az esetben, ha ezek a rendelkezések a nemzeti jogban már 1998. július 17-én hatályban voltak.

A Bizottság 2003. július 17-ig jelentést készít e rendelkezés hatásairól és javaslatot tesz a Tanácsnak.

(4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megelőzzék a fizetéseképtelenségi eljárásokkal való visszaéléseket, amelyek során a munkavállalók részére nem biztosítanak az ezen irányelvben számukra biztosított jogokat.

*6. cikk*

(1) Amennyiben egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része megőrzi autonómiáját, akkor az átruházás által érintett munkavállalói képviselők vagy a munkavállalók képviselőinek jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fennmaradnak, és az átruházást megelőző törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve hogy a munkavállalói képviselő létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak.

Az első albekezdés nem vonatkozik arra az esetre, ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselő újraelakításához.

Amennyiben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetéseképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállamok megtehetik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházással érintett munkavállalók megfelelő képviselővel rendelkezzenek az új munkavállalók képviselőinek kijelöléséig vagy megválasztásáig.

<sup>(1)</sup> HL L 283., 1980.10.20., 23. o. Legutóbb az 1994. évi Csatlakozási Okmány nyál módosított irányelv.

**▼B**

Amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képvisellel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képvisellel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képvisellel ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

(2) Ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak.

## III. FEJEZET

**Tájékoztatás és konzultáció***7. cikk*

(1) Az átadó és a kedvezményezett az átruházás által érintett munkavállalók képviselőit a következőkről tájékoztatják:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokairól,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a munkavállalókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

Az átadó a fenti tájékoztatást az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkavállalók képviselőinek.

A kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni a munkavállalók képviselőinek, mégpedig még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételeik tekintetében az átruházás közvetlenül érintené.

(2) Amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak.

(3) Azok a tagállamok, amelyeknek törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései lehetőséget biztosítanak a munkavállalók képviselői számára arra, hogy döntőbizottsághoz forduljanak a munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések felülvizsgálatára, olyan esetekre korlátozhatják az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket, amelyekben a megvalósított átruházás folytán a vállalkozásban bekövetkező változás valószínűleg a munkavállalók jelentős részére nézve súlyos hátrányokkal jár.

A tájékoztatásnak és a konzultációnak legalább a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekre ki kell terjednie.

A vállalkozásban bekövetkező, az első albekezdésben említett változás előtt megfelelő időben meg kell adni a tájékoztatást és le kell folytatni a konzultációkat.



**▼B**

(4) Az e cikkben meghatározott kötelezettségeket arra való tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy az átruházást eredményező döntést a munkáltató vagy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás hozta.

Az ezen irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek feltételezett megsértésének vizsgálata során nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást.

(5) A tagállamok az (1), (2) és (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket az olyan vállalatok és vállalkozások körére korlátozhatják, amelyekben a munkavállalók száma következtében szükség van a munkavállalókat képviselő testület választására vagy kinevezésére.

(6) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőikkel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokáról,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a dolgozókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

## IV. FEJEZET

**Záró rendelkezések***8. cikk*

Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

*9. cikk*

A tagállamok olyan intézkedéseket vezetnek be nemzeti jogrendszerükbe, amelyek minden olyan munkavállaló és képviselőik számára, akik úgy vélik, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségek megsértése miatt hátrányt szenvedtek, lehetővé teszik, hogy igényüket – más illetékes hatóságokhoz történő fordulás után – bíróság előtt érvényesítsék.

*10. cikk*

A Bizottság 2006. július 17-ig elemzést nyújt be a Tanács részére ezen irányelv rendelkezéseinek a hatásáról. A Bizottság megteszi a szükséges módosításokra vonatkozó javaslatait.

*11. cikk*

A tagállamok közlik a Bizottsággal az irányelv által szabályozott területen elfogadott törvényeik, rendeleteik és közigazgatási rendelkezéseik szövegét.

**▼B***12. cikk*

Az I. melléklet A. részében említett irányelvvel módosított 77/187/EGK irányelv hatályát veszti, az I. melléklet B. részében a tagállamok részére a végrehajtásra megállapított határidőkre vonatkozó kötelezettségek sérelme nélkül.

A hatályon kívül helyezett irányelvekre történő hivatkozásokat az ezen irányelvre történő hivatkozásoknak kell tekinteni a II. mellékletben található korrelációs táblázatnak megfelelően.

*13. cikk*

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő 20. napon lép hatályba.

*14. cikk*

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

**▼B***I. MELLÉKLET*

## A. RÉSZ

**Hatályon kívül helyezett irányelv és az azt módosító irányelv**

(a 12. cikkben említett)

A Tanács 77/187/EGK irányelve (HL L 61., 1977.3.5., 26. o.)

A Tanács 98/50/EK irányelve (HL L 201., 1998.7.17., 88. o.)

## B. RÉSZ

**A nemzeti jogba történő átvétel határideje**

(a 12. cikkben említett)

Irányelv	Átvétel határideje
77/187/EGK	1979. február 16.
98/50/EK	2001. július 17.

**▼B***II. MELLÉKLET***KORRELÁCIÓS TÁBLÁZAT**

A 77/187/EGK irányelv	Ez az irányelv
1. cikk	1. cikk
2. cikk	2. cikk
3. cikk	3. cikk
4. cikk	4. cikk
4a. cikk	5. cikk
5. cikk	6. cikk
6. cikk	7. cikk
7. cikk	8. cikk
7a. cikk	9. cikk
7b. cikk	10. cikk
8. cikk	11. cikk
–	12. cikk
–	13. cikk
–	14. cikk
–	I. MELLÉKLET
–	II. MELLÉKLET